

# NAISET JA ESIVALLAN MIEKKA

Sirpa Virta

## 1 JOHDANTO

Poliisihallinnossa työskentelee runsaasti naisia erilaisissa toimistotehtävissä, mm. poliisilaitosten kanslioissa. Sisäasiainministeriön poliisiosastolla oli vuoden 1988 tietojen mukaan kolme naista ylitarkastajana, kaikilla on oikeustieteellinen tutkinto. Tarkastelen kuitenkin poliisikoulutuksen saaneiden ja poliisin tehtävissä toimivien naisten asemaa, uramahdollisuuksia ja työnjaon problematiikkaa. Lähtökohtana ovat poliisin koulutus- ja etenemisjärjestelmä sekä toiminnan nykyiset painotukset.

Tasa-arvolain soveltamisen ulkopuolelle rajattiin armeija ja rajavartiolaitos, muttei poliisiorganisaatiota. Poliisivoimissa oli 1986 180 naista, mikä on 2% poliisikunnasta. Tällä hetkellä naispoliiseja on runsaat 300, 3,6% poliiseista. Naisten sopivuudesta poliisiksi keskusteltiin julkisuudessa 1987 jonkin verran, mutta koska parlamentaarinen poliisikomitea oli vuotta aikaisemmin poltanut naisten rekrytointia, keskustelu jäi laimeaksi. Tasa-arvovaltuutetun toimistoon on tullut tähän mennessä kaksi syrjintätapausta, kumpaakaan ei ole vielä ratkaistu.

Poliisi eroaa muista valtionhallinnon aloista varsin paljon perustehtävänsä, sisäisen järjestyksen ja turvallisuuden ylläpidon ja sen keinona legitimiin pakkovallan käyttöoikeuden, vuoksi. Länsimaisille poliisijärjestelmille ominainen kaksoisrooli, repressiivinen ja preventiivinen tehtävä, muodostaa perustan loogiselle tehtävien jaolle poliisiorganisaatiossa. Kiinnostava kysymys onkin, millaiseksi sukupuolen mukainen työnjako muodostuu. Historialliset edellytykset jyrkällekin jaolle ovat olemassa.

## 2 »NAISPOLIISIASIA» SIVEELLISYYS- HUOLLON OSANA

Suomen Valkonauhaliike, myös Naisten Kristillisenä Raittiusliittona tunnettu, ajoi 1900-luvun alussa »naispoliisiasiaa» taistelusaan ammattihauereutta vastaan. Pidettiin välttämättömänä, että poliisilaitoksissa olisi naisia

hoitamassa naisten asioita. Vuonna 1907 saatiinkin liikkeen aloitteesta ensimmäinen naispoliisi Helsinkiin. Asian otti ohjelmaansa myös Suomen Naisten Kansallisiin Siveellisyyskomitea. (Huoltaja 6/1953, 142.) Kirjailija ja naisasianainen Tilma Hainari keräsi 1920-luvun lopulla varat yhden henkilön lähettämiseksi Englantiin opiskelemaan naispoliisien työtä, jotta hän palattuaan edistäisi asiaa Suomessa. Matkaan lähti varatuomari Inkeri Ahlrot-Sahlan. (Leivo-Larsson 1970, 31—32.)

Englannissa useat naisten vapaaehtoisorganisaatiot olivat ryhtyneet ennalta estämään työhön prostituutio- ja moraalikysymyksissä kohteinaan nuoret tytöt ja naiset. Toiminta oli erityisen aktiivista ensimmäisen maailmansodan aikana. Englannin poliisivoimiin rekrytoitiin 1919 100 vapaaehtoista naista, mutta heidän asemansa oli erilainen kuin miesten, koska lain mukaan poliisiksi otettiin tuolloin vain miehiä. Naisiin kohdistui vihamielisyyttä sekä poliisien ammattiliiton että yleisön taholta, syynä pidettiin heidän suffragettitaustansa. Kuitenkin jo 20-luvulla naisten arvo nimenomaan nais- ja lapsiuhrien, seksuaalirikosten uhrien ja naispuolisten vankien tapausten hoitajina oli tunnustettu poliisiorganisaatiossa. Naispoliisit kehittivät itse aktiivisesti erikoisrooliaan edistäen siten sukupuolten välisen työnjaon muodostumista. (Jones 1986, 2—3.)

Vielä 1971 naiset rekrytoitiin Englannissa edelleen erillisiin naispoliisiosastoihin (Policewomen's Departments) ja he saivat lisäkoulutuksensa erikoistehtäviin, vaikka peruskoulutus oli sama kuin miehillä. Sekä virat että palvelussuhteen ehdot olivat erilaiset kuin miehillä. Naispoliisiosastoilla oli oma etenemisarakenne ja johtonsa. Palkka oli noin 90 % miesten palkasta. Naiset integroitiin poliisivoimiin samanlaisin ehdoin kuin miehet vasta 1975, kun Sex Discrimination Act tuli voimaan ja naisosastot lakkautettiin. (emt, 5—6.)

Suomessa naiset on rekrytoitu suoraan poliisiorganisaatioon. Vaikka virallisesti ei ole esimerkiksi nuoremman naiskonstaapelin virkoja, käytännössä rekrytointiin voimakkaasti vaikut-

tava tarveprinsiippi on määräävä tekijä; naisia otetaan juuri sen verran kuin poliisiyksiköt heitä »tilaavat». Vielä 1980-luvun alussa poliisin rekrytointiperusteita pohtinut sisäasiainministeriön asettama työryhmä otti kannan, jonka mukaan alan toiset tehtävät sopivat naisille toiset eivät. Tästä syystä naisia on lisättävä maltillisesti. Jokaisella poliisin yhteistoiminta-alueella tulisi kuitenkin olla naispoliiseja hoitamassa tehtäviä, joita miehet eivät saa tehdä, kuten naispuolisten kansalaisten vaatteiden alle ulotuvat tarkastukset. (Varis 17.10.1986.)

Vaikka poliisikomitean (KM 1986:16) kannan mukaan naiset soveltuvat kaikkiin poliisitehtäviin, sukupuolenmukainen historiallinen työnjako näyttää monien mielestä vielä tarkoitukseenmukaiselta. Koska vallitsevista käsityksistä ja käytännöistä kentällä ei ole tehty tutkimusta, tarkastelen asiaa poliisin koulutusjärjestelmän ja muiden rakenteiden sekä toimintaideologian näkökulmasta.

### 3 POLIISIKOULUTUS

Poliisihallinnossa huomattava osa henkilöstöstä koulutetaan tehtäviinsä hallinnonalalla ja palvelukseen otetaan koulutuksen kautta. Poliisikoulutusta on järjestetty vuodesta 1918. Koska alokaskoulutus ei ollut kuitenkaan kelpoisuusehtona nuoremman konstaapelin toimeen, suuri osa paikallispoliisin henkilöstöstä rekrytoitiin ilman valintakoetta ja alokaskoulutusta. Kokelaskoulutus alkoi poliisiopistossa 1962. Poliisikoulutus tuli syksyllä 1988 osaksi ammatillisen keskiasteen uudistusta. Koulutusrakenne on neliportainen, siihen kuuluvat kokelas-, miehistö-, alipäällystö- ja päällystökoulutus.

Naiset ovat voineet hakea rajoituksetta poliisikoulutukseen vuodesta 1973. Koulutukseen valittujen naisten osuus on ollut 1–2 %, mikä on selvästi vähemmän kuin muissa Pohjoismaissa. Naisten vähäistä valintaa on perusteltu voimankäyttöä vaativilla tehtävillä. Fyysisen kapasiteetin merkitystä poliisityössä ei ole kyetty ratkaisemaan, kysymys on kansainvälisestäkin selvittämättä. (KM 1986:16, 679–688.) Hollantilaisen tutkimuksen mukaan poliisin ja yleisön välisistä kontakteista 1.6% sisältää fyysisistä väkivaltaa (UISP och . . . 1984, 3.)

Muodolliset kelpoisuusvaatimukset poliisikoulutukseen ovat 18 vuoden ikä, peruskoulu, AB-ajokortti, sopivuus poliisitoimeen elämäntapojen, terveydentilan ja henkilökohtaisten

ominaisuuksien puolesta, hyväksytyt valintakoe, varusmiespalvelus ja reservin upseerin tai aliupseerin koulutus. Viimeksi mainitut eivät koske naisia. Aliupseerikoulutuksen osalta voidaan miehilläkin joskus tehdä poikkeuksia. Poliisipiirien päälliköt osallistuvat koulutusvalintaan ottamalla vastaan hakemukset ja antamalla lausuntonsa hakijoiden soveltuvuudesta ammattiin. Arvioinnit pyrkivät olemaan objektiivisia, ne perustuvat esimerkiksi rikosrekisteritietoihin ja päihtymyspidätyksiin. Sopivuuden ratkaisevat hakijan fyysiset ja psyykkiset ominaisuudet. Fyysisistä tekijöistä tärkeinä on pidetty poliisille sopivaa ruumiinrakennetta ja ulkoista olemusta sekä hyvää kuntoa. (KM 1986:16, 690–694.)

Naishakijoiden kannalta hankalimmaksi kriteeriksi lienee aikanaan muodostunut »sopiva ruumiinrakenne ja ulkoinen olemus». Käytännössä ronski ulkomuoto on menettänyt merkitystään sitä mukaa kun poliisin ammatti-imago on nykyaikaistunut ja usko pelotevaikutukseen vähentynyt. Upseeri- ja aliupseerikoulutuksen merkitys kokelasvalinnassa on ollut huomattava, vuosina 1979–83 koulutukseen hyväksytyistä oli vailla aliupseerikoulutusta vain 4.5% (emt, 692).

Rekrytinnissa tärkeänä tekijänä vaikuttaa lisäksi henkilöstön tarve. Nykyisin esimerkiksi ruotsinkielisiä ja pääkaupunkiseudulta olevia nuoria pyritään suosimaan valinnoissa, koska näistä ryhmistä on ollut liian vähän hakijoita suhteessa tarpeeseen. (emt, 655.) Naispoliisien tarve, niissä harvoissa yhteyksissä joissa siitä on mainittu, on kytketty tavallisesti poliisiorganisaation ja henkilöstön imagon »pehmentämiseen» ja yleisösuhteiden parantamiseen. Tarveajattelu on naisten rekrytinnissa liittynyt myös työnjakoon; naiset on katsottu sopiviksi tiettyihin poliisitehtäviin.

### 4 POLIISIN URA

Poliisien urakehitys on sidoksissa koulutusjärjestelmään. Kokelaskurssin ja miehistökurssin käyvät kaikki poliisit. Virkahierarkia on seuraavanlainen; nuorempi konstaapeli, vanhempi konstaapeli (tai rikos-), ylikonstaapeli (rikos-), komisario (rikos-) ja ylikomisario. Ylimpiä virkoja ovat mm. poliisimestari ja ylitarkastaja. Miehistökurssi on edellytyksenä vanhemman konstaapelin virkaan. Varsinainen urakehityksen pullonkaula on alipäällystön virkatutkinto.

Alipäällystökoulutukseen pääsy edellyttää

kuuden vuoden palvelusta. Hakijoita on niin runsaasti, että vain murto-osa hyväksytään. Viime kurssille haki 924, joista 167 otettiin. Hakijoista oli naisia 27 ja hyväksytyistä 4. Alipäällystökoulutukseen pääsi suhteellisesti saman verran naisia kuin hakikin, noin 3 %. Päällystökurssin, joka on poliisin ylin virkatutkinto, on käynyt yksi nainen. (Nimismiehenä ja apulaisnimismiehenä toimivilla naisilla on oikeustieteellinen tutkinto.) (SPL, 1989.)

Hakijoiden henkilökohtaisen soveltuvuuden lisäksi valintaan vaikuttaa lääni- ja poliisipiiri-kohtainen alipäällystötarve (KM 1986:16, 705). Etenemismahdollisuudet ovat vähäiset niin miehillä kuin naisillakin. Jyrkän hierarkisessa organisaatiossa uralla eteneminen on ongelma vähäisten vakanssien vuoksi.

Poliisin urasta tehdyssä tutkimuksessa »Kokelaasta komisariksi, poliisin uran 13 ensimmäistä vuotta» (Raivola & Raivola 1988) ei ollut naispoliiseja, koska tutkimuskohteena olevalla vuoden 1975 kokelaskurssilla heitä ei ollut. Poliisin urasta naisten urana ei ole selkeätä kuvaa, koska naispoliiseja on ollut vähän ja koska palveluksessa olevistakin naispoliiseista suuri osa on vielä nuoria. Suomen Poliisien Liiton jäsentutkimuksessa otokseen tulleista yhdeksästä naispoliisista seitsemän oli 25—35-vuotiaita. (Virta 1987.) Lisäykset koulutuksen sisäänotoissa vaikuttavat hitaasti, 10 vuoden kuluttua naisten urakehitystä voidaan ehkä arvioida paremmin.

Naistenkin urakehitys poliisivoimissa voi pysähtyä karsinnassa alipäällystökoulutukseen. Onko kynnys naisille korkeampi kuin miehille? Kysymys jää tässä vastaamatta. Rakenteellisten esteiden — kuten tarveprinsiipin — lisäksi asiaan vaikuttavat asenteet. Rivipoliisien mielestä alipäällystökurssille pääseminen voi olla kiinni oman esimiehen lausunnosta hakijan kyvyistä. Urakehitysmahdollisuuden vähyyttä näkyy myös poliisien asenteissa työhönsä. Kun ylenemismahdollisuus on kokelaaksi tulevilla keskeinen hakeutumismotivaatio, sen merkitys vähenee selvästi vuosien myötä samalla kun toimeentulon ja työpaikan pysyvyyden merkitys kasvaa. (Virta 1987.)

Poliisin henkilöstöpoliittisen ohjelman (1982) mukaan uralla etenemisen kriteerit ovat esimies- ja erikoiskoulutus sekä käytännössä osoitettu taito. (Raivola & Raivola 1988, 3.) Alipäällystökoulutuksen karsinnassa merkittävä osuus on hakijan esimies- ja johtajanominaisuuksilla. Koska keskeisiä johtamistapoja poliisitoimessa sen perustehtävästä johtuen ovat

mm. käskytyks- ja tilannejohtaminen, voidaan olettaa, että ne johtajanominaisuudet, joita erityisesti arvostetaan, ovat miehillä varusmieskoulutuksen johdosta yleisempiä kuin naisilla.

## 5 TYÖNJAKOKYSYMYS

Pohjoismaista Norjassa ja Ruotsissa naisia on poliiseista yli 10 %, Tanskassa ja Suomessa alle 5 %. Norjassa 75 %, Ruotsissa 80 % ja Tanskassa 94 % naispoliiseista työskentelee järjestyspoliiseina (uniformed police), loput rikospoliiseina (criminal police), Nordiska polisförbundet, 1985) Suomessa naispoliiseista lähes puolet työskenteli vielä jokunen vuosi sitten rikospoliiseina, nyt osuus on 27 % (90). Näin määrällinen lisäys on tapahtunut pääasiassa järjestyspoliisissa. Järjestyspoliiseina työskentelee 238 naista. He sijoittuvat virkahierarkiasa siten, että 161 on nuorempana konstaapelina, 71 vanhempana konstaapelina ja 6 ylikonstaapelina. (SPL, 1989.)

Pohjoismaissa ei tutkimusten mukaan ole juurikaan eroja siinä, mihin tehtäviin naispoliiseja on käytetty. Naispoliisit työskentelevät samoissa tehtävissä kuin miehet. Pienten erojen katsotaan johtuvan yksilöllisistä valinnoista eikä niinkään poliisipolitiikasta. (Nordiska polisförbundet.)

Tutkimuksessa täytyy mennä kuitenkin syvemmälle epäviralliseen poliisipolitiikkaan ja käytäntöihin, jos halutaan tarkastella sukupuolenmukaista työnjakoa. Englantilaisen tutkimuksen mukaan epävirallinen työnjako ilmenee mm. siten, että naispoliisit sijoitetaan katupartiointiin turvallisimpiin aikoihin (aamu- tai iltapäivällä) ja vaarattomimmille alueille (esim. poliisiasemien välittömään läheisyyteen). Kysymys on kuitenkin muustakin kuin naisten työturvallisuusnäkökohdista, joilla tätä käytäntöä perustellaan. Kysymys on myös miesten työturvallisuusnäkökohdista, koska naispoliisin katsotaan katupartiotoverina lisäävän miesten kannalta riskiä vaaratilanteissa. Vaikka naiskolleega sinänsä selviytyisi hyvin väkivaltatilanteessa, miehen käyttäytymiseen naisen mukanaolon katsotaan vaikuttavan siten, että hän kokee yhtä tärkeäksi naiskolleegansa suojelemisen tai puolustamisen väkivallalta kuin itse tilanteen selvittämisen. (Jones 1986, 8.) Vastaava suhtautuminen ei meilläkään ole täysin tuntematonta, mutta ei ole tietoa siitä, ovatko tällaiset asenteet vaikuttaneet esimerkiksi töiden järjes-

telyyn niillä poliisilaitoksilla, joilla naisia on poliisinviroissa.

Se, ettei poliisitoimessa ole sukupuolenmukaista työnjakoa, johtuu monista tekijöistä. Yksi merkittävä on yhtenäispoliisiperinne, tehtävämukaista eriyttämistä poliisiorganisaation kehittämisesä ei ole pidetty tarpeellisena. Myös henkilöstöpula ehkäisee käytännössä työnjaon muodostumista. Poliisien ammattiliitot ovat kansainvälisestikin ottaneet kannan, jonka mukaan naiset tulee integroida poliisivoimiin tasavertaisina miesten kanssa. UISP (Union Internationale des Syndicats de Police) suosittelee jäsenliitoilleen integraatiopolitiikkaa edistäviä toimenpiteitä. Epävirallisen työnjaon mahdollisuutta tai olemassaoloa osoittaa kuitenkin se, että eräissä maissa on keskusteltu, tuleeko naispoliisien olla vain sosiaalityöntekijän ehkäisevässä roolissa vai myös repressiivisessä ranskaisijan roolissa (UISP och... 1985)

Kysymys on ajankohtainen meilläkin nyt, kun ehkäisevä poliisitoiminta on nostettu poliisipolitiikan painopistealueeksi. Preventiivinen poliisitoiminta sisältää mm. kouluissa annettavaa liikenne- ja oikeuskasvatusta, nuorisotyötä, suojausneuvontaa ja lähipoliisitoimintaa, joka juontaa osittain vanhasta kyläpoliisijärjestelmästä. Preventiivistä toimintaa ei ole poliisihallinnossa eriytetty, sen katsotaan kuuluvan oleellisena kaikkeen poliisitoimintaan.

Preventiivisen poliisitoiminnan tavoitteena on rikollisuuden, väkivallan ja onnettomuuksien ehkäisy. Ehkäiseminen on sekä käytännössä että teoreettisesti varsin problemaattista. Toiminnan vaikutuksia on vaikeata mitata. Rikollisuuden ehkäisy voi syntyä kolmenlaisten toimenpiteiden seurauksena. Ne ovat rikollisuuden syiden poistaminen tai neutralisointi, tehokas valvonta ja rikosten tutkinta sekä ihmisten omaoiminen turvallisuuden edistäminen. (Knutsson 1979, 209.)

Tavanomaisella poliisitoiminnallakin — kuten valvonnalla ja tutkinnalla — on siten oma ehkäisevä tehtävänsä, samoin kuin ihmisten omatoimisuuden, esimerkiksi ilmoitushalukkuuden ja omaisuuden suojaamisen, edistämällä. Syiden poistaminen tai neutralisointi on kuitenkin koko yhteiskunnan asia. Poliisiin lisäksi se edellyttää panosta myös mm. sosiaali-

koulu-, asunto- ja työvoimaviranomaisilta. Menetelmien osalta keskeistä onkin yhteistoiminta eri viranomaisten, järjestöjen ja yhteisöjen kanssa preventiivisen vaikutuksen saavuttamiseksi. Kunnissa tällaisesta yhteistyöstä on jo paljon kokemuksia, jotka ovat olleet pääasias- sa myönteisiä (Virta 1989.)

On liian suoraviivaista vetää yhteys poliisitoiminnan laadullisen suuntautumisen ja sen suhteen, että naisten rekrytointia poliisiin on puolustettu nimenomaan poliisikuvan pehmentämällä ja sidosryhmäsuhteiden parantamisella. Se voi silti olla merkki ajattelutavasta, jonka mukaan tietyt preventiiviset tehtävät soveltuisivat erityisesti naispoliiseille. Muotoutuuko esivallan miekka naispoliisien kädessä esivallan »karttakepiksi», riippuu poliisin henkilöstöpolitiikan lisäksi monista muista tekijöistä, ja jää nähtäväksi.

## LÄHTEET

- Jones Sandra. *Policewomen and equality — Formal Policy v. Informal Practice?* MacMillan Press. Hong Kong 1986.
- KM 1986:16. Parlamentaarisen poliisikomitean mietintö.
- Knutsson Johannes. *The Crime Preventive Activity of the Police — A Theoretical Analysis.* Teoksessa Knutsson ym. toim. *Police and the Social Order — Contemporary Research Perspectives.* Tukholma 1979.
- Leivo-Larsson Tyyne. *Elämässä tapaa ja tapahtuu.* Helsinki 1970.
- Nordiska polisförbundet. *Women in pliceservice.* Julkaisematon kysely. 1985.
- Raivola Reijo & Raivola Petri. *Kokelaasta komisarioksi.* Poliisiturun kolmetoista ensimmäistä vuotta. Tampere 1988.
- SPL Suomen Poliisien Liitto; tiedot naisten määristä ja virka-asemasta. 21.9.1989.
- UISP (Union Internationale des Syndicats de Police) och jämställdheten. *Redovisning utarbetad av Nederländse Politiebonds.* Painamaton. 1984.
- Valkonauha — naisliike siveellisyysuudon rintamalla. Huoltaja 6/1953.
- Varis Mikko. *Tervetuloa, rouva konstaapeli.* Suomen Sosiaalidemokraatti 17.10.1986.
- Virta Sirpa. *Poliisijärjestötutkimus.* Tampereen yliopisto. Poliitiikan tutkimuksen laitos. Tutkimuksia 87/1987.
- Virta Sirpa. *Kuntatason yhteistoimintaosapuolten poliisiin kohdistuvat vaikutusodotukset.* Tampereen yliopisto. Poliitiikan tutkimuksen laitos. Tutkimuksia 102/1989.